S6 - ENTENTE LOCALE

ENTENTE LOCALE
CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DE SOUTIEN
2010-2015

ENTENTE INTERVENUE

entre

La Commission scolaire de Charlevoix

et

Le Syndicat des employées et employés de soutien de la Commission scolaire de Charlevoix

La Malbaie, le 18 novembre 2013

PRÉAMBULE

La présente entente regroupe les dispositions négociées et agréées à l'échelle locale entre la Commission scolaire de Charlevoix et le Syndicat des employées et employés de soutien de la Commission scolaire de Charlevoix, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2, ci-après appelée la Loi).

Matière locale

Dans le cadre de l'entente locale 2010-2015, la commission et le syndicat ont négocié et agréé de nouvelles dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche. Ces dispositions remplacent celles de l'entente locale 2005-2010 visant la liste de priorité d'embauche, signée le 19 octobre 2009.

Ce sujet ayant été défini par les parties nationales comme étant une matière négociée et agréée à l'échelle locale, les dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche ont effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties locales, et ce, en accord avec l'article 59 de la Loi.

Arrangements locaux

La commission et le syndicat ont convenu, à l'échelle locale, de plusieurs arrangements en vue d'adapter ou de remplacer certaines stipulations de l'Entente nationale. Ces arrangements locaux entrent en vigueur à la date de la signature de la présente entente locale et ont effet jusqu'à la date de leur remplacement ou, au plus tard, jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale (articles 70 et 73 de la Loi).

Exception : la clause 11-2.01 de l'Entente nationale prévoit toutefois que seuls les arrangements locaux en vigueur à la date de la signature de la convention 2000-2002 continuent de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions. Par conséquent, ces arrangements locaux survivent à l'échéance de l'Entente nationale et ont effet tant qu'ils ne sont pas modifiés, abrogés ou remplacés par entente entre les parties locales. Ces arrangements locaux sont identifiés de façon particulière dans la présente entente locale.

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1-2.0 DÉFINITIONS

1-2.15 Période d'essai

La disposition suivante remplace le premier alinéa de la clause 1-2.15 de l'Entente nationale :

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'une personne salariée temporaire ou une personne salariée visée au chapitre 10-0.00, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de cent vingt (120) jours effectivement travaillés.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions suivantes remplacent les paragraphes D) à F) de la clause 2-1.01 de l'Entente nationale.

2-1.01 (…)

D) Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle

Les dispositions qui s'appliquent à cette personne salariée sont définies à l'article 10-1.00.

E) Pour la personne salariée travaillant dans une cafétéria et pour la personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de quinze (15) heures ou moins

Les dispositions qui s'appliquent à cette personne salariée sont définies à l'article 10-2.00.

F) Pour la personne salariée travaillant dans un service de garde

La personne salariée travaillant dans un service de garde est couverte par les dispositions de la convention.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée temporaire visée aux sous-paragraphes 3) et 4) du paragraphe B) de la présente clause ainsi que la personne salariée régulière dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures ou moins voit son taux de traitement majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, à l'exclusion des vacances. Cependant, cette personne salariée bénéficie des droits parentaux conformément à l'article 5-4.00. Quant aux vacances, cette personne salariée a droit à un montant de huit pour cent (8 %) du traitement reçu versé à chaque période de paie. Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, les pourcentage de onze pour cent (11%) est porté à quinze pour cent (15%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et des vacances.

La détermination de la semaine régulière de travail s'effectue en considérant les heures travaillées au cours de la première (1ère) semaine complète de travail qui suit le 15 octobre ou en fonction des heures attribuées lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée après le 15 octobre d'une année financière. Cette disposition s'applique pour une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent convenir d'une autre date et d'une autre période de référence.

2-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

2-3.01 Préambule

Le présent article fait état de l'entente intervenue relativement à la liste de priorité d'embauche. Cette entente remplace l'entente visant la liste de priorité d'embauche signée le 19 octobre 2009.

2-3.02 Constitution de la première liste

La liste de priorité d'embauche, utilisée dans le cadre des séquences de comblement des postes nouvellement créés ou définitivement vacants, des postes temporairement vacants, des surcroîts de travail ainsi que des postes particuliers, est établie par classe d'emplois et contient le nom des personnes salariées temporaires ayant fait l'objet d'une recommandation positive d'engagement. Ces personnes doivent répondre aux qualifications requises et aux exigences déterminées par la commission et avoir travaillé 6 mois sur une période de 12 mois entre la période du 1er novembre 1999 au 31 octobre 2000.

L'ordonnancement des personnes salariées, pour les fins d'application de la première liste de priorité d'embauche, s'effectue par classe d'emplois en fonction de la première date d'embauche à la commission.

La première liste de priorité d'embauche est remise au syndicat au plus tard le 24 novembre 2000.

Les personnes salariées couvertes par le chapitre 10-0.00 de la convention collective sont exclues de la liste de priorité d'embauche.

2-3.03 Critères permettant l'inscription sur la liste lors de la mise à jour

Pour le 30 octobre de chaque année à compter de l'année scolaire 2014-2015, la commission procède à la mise à jour de la liste de la façon suivante :

Elle y ajoute le nom des personnes qui ont effectivement travaillé un minimum de 840 heures dans une classe d'emplois au cours des 24 mois précédant le 1er octobre de chaque année, dont au moins 280 heures de travail dans un même service, école ou centre, autre que dans le cadre du chapitre 10-0.00.

La commission inscrit le nom de la personne dans cette classe d'emplois uniquement, sous réserve des dispositions de la clause 2-3.04 de la présente entente. De plus, la personne doit répondre aux qualifications et aux exigences de la classe d'emplois et avoir fait l'objet d'une recommandation positive d'embauche.

La commission inscrit l'ancienneté accumulée par la personne à la date de la mise à jour, soit la période où celle-ci a été en service actif, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche à la commission.

Dans le cas où la commission refuse d'inscrire une personne à la liste de priorité d'embauche, elle en précise les motifs par écrit à cette personne et au syndicat. De plus, la commission et le syndicat discuteront de modalités de soutien pouvant s'imposer à la personne.

Le nom de la personne salariée régulière mise à pied est automatiquement inscrit sur la liste de priorité, et ce, sans attendre la mise à jour de la liste. La commission inscrit le nom de cette personne dans toutes les classes d'emplois où celle-ci a effectivement travaillé un minimum de 840 heures dont au moins 280 heures de travail dans un même service, école ou centre, autre que dans le cadre du chapitre 10-0.00, et ce, depuis son embauche à la commission. Elle doit répondre aux qualifications et aux exigences de ces classes d'emplois. La commission inscrit l'ancienneté accumulée par cette personne à la date de sa mise à pied.

2-3.04 Possibilité d'inscription dans une autre classe d'emplois lors de la mise à jour

A) Pour être inscrite dans une autre classe d'emplois, la personne doit avoir effectivement travaillé un minimum de 840 heures dans cette autre classe d'emplois au cours des 24 mois précédant le 1er octobre de chaque année, dont au moins 280 heures de travail dans un même service, école ou centre, autre que dans le cadre du chapitre 10-0.00. Elle doit répondre aux qualifications et aux exigences de la classe d'emplois et avoir fait l'objet d'une recommandation positive d'embauche.

B) La personne déjà inscrite dans une classe d'emplois est automatiquement inscrite dans les classes d'emplois inférieures de sa catégorie, et ce, tel qu'il apparaît au tableau suivant :

Les personnes dont le nom apparaît sur la liste de priorité d'embauche dans l'une ou l'autre des classes d'emplois spécifiées ci-après sont inscrites automatiquement dans la ou les classes d'emplois préalablement identifiées comme compatibles au niveau des fonctions de travail :

Classes d'emplois sur la liste de priorité d'embauche	Classes d'emplois reconnues comme compatibles pour fin d'inscription dans la ou les dites classes d'emplois
A) Agent de bureau classe 1	A) Agent de bureau classe II
B) Secrétaire d'école	B) Secrétaire Agent de bureau classe II
C) Secrétaire de gestion	C) Secrétaire Agent de bureau classe II
D) Secrétaire	D) Agent de bureau classe II
E) Concierge classe I	E) Ouvrier d'entretien classe II
F) Magasinier classe I	F) Magasinier classe II
G) Ouvrier certifié d'entretien	G) Aide de métier

2-3.05 Affichage de la liste

Au plus tard le 30 octobre de chaque année, la commission affiche dans chacun des services, écoles et centre, la liste de priorité d'embauche qu'elle a mise à jour. Une copie de cette liste est transmise au syndicat.

La liste de priorité d'embauche devient officielle le 30 novembre. Toute correction doit être demandée, par écrit, avant cette date.

Toute correction demandée après que la liste de priorité devienne officielle ne peut avoir un effet rétroactif sur une action prise en vertu de la liste de priorité d'embauche officielle.

2-3.06 Modalités d'embauche

Lorsque la commission doit procéder à l'engagement d'une personne dans le cadre des séquences de comblement prévues à l'article 7-1.00 en ayant recours à la liste de priorité d'embauche, elle utilise la liste de priorité d'embauche de la classe d'emplois visée et procède de la façon suivante :

Elle rappelle la personne qui détient le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées régulières qui ont été mises à pied;

À défaut, elle offre le poste par ordre d'ancienneté aux personnes inscrites dans la classe d'emplois visée et qui sont disponibles pour la durée complète du travail à effectuer. La personne qui n'accepte pas le poste au moment de l'offre, ou celle que la commission n'a pu rejoindre dans les 24 heures, est réputée non-disponible.

Lorsque la personne accepte toute forme de travail à la commission, elle n'est plus considérée comme disponible sur la liste de priorité d'embauche pour le comblement d'un autre poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle a du travail.

Dans tous les cas, la personne doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission scolaire.

Il appartient à la personne inscrite à la liste de priorité d'embauche de fournir et de maintenir à jour les coordonnées pour la rejoindre. Ces renseignements sont conservés au Service des ressources humaines.

2-3.07 Radiation de la liste de priorité d'embauche

La personne est radiée de la liste de priorité d'embauche lorsque l'on constate l'absence de prestation de travail à la commission pendant 24 mois consécutifs.

L'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission de radier le nom d'une personne pour des motifs disciplinaires ou administratifs.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-3.00 LIBÉRATIONS ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-3.04 Remboursement des libérations syndicales

La disposition suivante remplace le premier alinéa de la clause 3-3.04 de l'Entente nationale :

Dans le cas de libérations accordées en vertu du 1er alinéa de la clause 3-3.01, le syndicat rembourse à la commission toute somme versée à telle personne salariée de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de la personne salariée concernée, et ce, dans les trente (30) jours de la production d'un état de compte par la commission.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

3-3.07 Libérations syndicales

La disposition suivante complète la clause 3-3.07 de l'Entente nationale :

Lorsqu'une personne salariée n'est pas remplacée lors de sa libération syndicale, le syndicat n'est pas tenu de rembourser le salaire réclamé par la commission jusqu'à concurrence des quinze (15) premiers jours annuellement.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

3-8.00 DOCUMENTATION

3-8.05 Ordres du jour et procès verbaux

Les dispositions suivantes complètent et précisent la clause 3-8.05 de l'Entente nationale :

La commission remet au syndicat, dans les deux (2) semaines suivant la réunion, copie des procès-verbaux du comité exécutif et du conseil des commissaires.

De plus, la commission remet au représentant syndical, en même temps qu'aux membres du conseil des commissaires, copie des ordres du jour.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ EHDAA

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.05 Consultation

La disposition suivante complète la clause 4-1.05 de l'Entente nationale :

La commission consulte le CRT sur le projet de calendrier scolaire.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01 h) Événement de force majeure et autres raisons

Les dispositions suivantes complètent le paragraphe h) de la clause 5-1.01 de l'Entente nationale :

La commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement, pour un maximum de trois (3) jours ouvrables par année, pour couvrir tout événement de force majeure ou pour les raisons suivantes, qui obligent la personne salariée de s'absenter de son travail :

1. Pour accompagner son enfant, l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, sa conjointe ou son conjoint, son père ou sa mère chez un spécialiste de la santé ou lors d'une maladie grave de ces personnes.

   Dans le cas de l'accompagnement chez un spécialiste de la santé, la personne salariée doit produire une attestation de sa présence au rendez-vous.

   Nous entendons par spécialiste de la santé un médecin ou un professionnel ayant poursuivi des études de spécialisation médicale (cardiologue, gynécologue, cancérologue, allergologue, orthophoniste, orthodontiste, audiologiste, etc.) L'accompagnement chez un médecin généraliste, un dentiste, un infirmier, un psychologue ou à une clinique de fertilité ne sera pas autorisé.

   Si deux conjoints sont à l'emploi de la commission, l'autorisation prévue au présent article ne vaut que pour un seul.

2. Pour être présent dans une cour de justice dans sa propre cause, moyennant des pièces justificatives.

   On exclut les tribunaux à caractères administratifs tels la Régie des loyers et l'Office de la protection des consommateurs.

3. Lors d'un accident d'automobile en se rendant au travail (1 journée).

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de tous les faits.

5-1.06 Intempéries et tempêtes de neige

La disposition suivante complète la clause 5-1.06 de l'Entente nationale :

La commission reconnaît les difficultés que peuvent causer les intempéries et les tempêtes de neige envers les personnes salariées sur son territoire. En ce sens, la commission favorise les modalités de travail visant à réduire les déplacements des personnes salariées lorsque les cours sont suspendus, telles que celles prévues au sein de la directive *Gestion des absences lors des journées de tempête* émise par la Direction générale de la commission le 2 février 2011, ou toute autre modalité convenue entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01 Jours chômés et payés

Les dispositions suivantes remplacent la clause 5-2.01 de l'Entente nationale :

Les personnes salariées bénéficient de seize (16) jours chômés et payés par année financière dont treize (13) sont fixés annuellement avant le 30 juin, après consultation auprès du CRT, et trois (3) sont mobiles. Ces jours mobiles peuvent être pris à un moment choisi par la personne salariée après entente avec sa supérieure ou son supérieur immédiat et ne se cumulent pas d'une année financière à l'autre.

Les personnes salariées temporaires et les personnes salariées occupant un poste à temps partiel ou bénéficiant d'une réduction de leur temps de travail en vertu de la convention bénéficient des jours chômés et payés au prorata du temps travaillé par rapport au temps de travail d'une personne salariée régulière à temps complet.

5-4.00 DROITS PARENTAUX

5-4.52 Retour au travail

La disposition suivante remplace le 2^{e} alinéa de la clause 5-4.52 de l'Entente nationale :

La personne salariée ne peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, à moins de circonstances exceptionnelles et pour un motif jugé valable par la commission. Dans ce cas, elle devra transmettre un avis écrit à la commission au moins trente (30) jours avant son retour.

5-6.00 VACANCES

5-6.06 Versement du salaire

La disposition suivante remplace la clause 5-6.06 de l'Entente nationale :

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement, conformément aux dispositions de l'article 6-9.00. Toutefois, à sa demande écrite transmise au moins trente (30) jours avant sa période de vacances, il lui est versé avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle est de cinq (5) jours ou plus.

5-6.12 Personne salariée mise à pied temporairement

La clause suivante complète l'article 5-6.00 de l'Entente nationale :

Les personnes salariées régulières détenant un poste à caractère cyclique prennent obligatoirement cinq (5) jours de vacances annuelles avant leur mise à pied temporaire. Le solde de leurs vacances est réparti et monnayé sur chacune des paies au cours de l'année scolaire concernée.

Ces jours de vacances se prennent lors de journées pédagogiques, lors de la semaine de relâche ou en dehors des jours de présence des élèves.

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

5-7.06 Comité paritaire de formation et de perfectionnement

La disposition suivante complète la clause 5-7.06 de l'Entente nationale :

La commission et le syndicat conviennent que le comité de relations de travail constitue le comité paritaire de formation et de perfectionnement.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.02 Délai pour la demande de congé ou de renouvellement

Les dispositions suivantes complètent la clause 5-10.02 de l'Entente nationale :

Dans le cas d'une demande de congé sans traitement ou de son renouvellement, la personne salariée devra transmettre sa demande par écrit à la commission au moins trente (30) jours avant la date prévue du congé.

La commission s'engage à prendre les mesures nécessaires afin d'accorder le congé à la date demandée.

La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une personne remplaçante, s'il y a lieu.

La présente clause s'applique également dans le cas d'une demande de réduction du temps de travail faite en vertu de l'annexe 6 de l'Entente nationale.

5-10.10 Fin du congé avant la date prévue

La disposition suivante remplace la clause 5-10.10 de l'Entente nationale :

La personne salariée ne peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, à moins de circonstances exceptionnelles et pour un motif jugé valable par la commission. Dans ce cas, elle devra transmettre un avis écrit à la commission au moins trente (30) jours avant son retour.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

6-1.13 Modification dans les fonctions

Le syndicat renonce au système prévu à la clause 6-1-12 et choisit l'option voulant que la personne salariée détenant le poste reclassé soit confirmée dans ce poste.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

6-6.00 PRIMES

6-6.01 Prime de soir

Les dispositions suivantes précisent la clause 6-6.01 de l'Entente nationale.

La prime de soir est maintenue lors des journées pédagogiques.

Toutefois, elle n'est pas maintenue lors de toutes autres circonstances telles que la prise de vacances, une situation d'invalidité, les jours chômés et payés, une reprise de temps, etc.

6-6.05 Vérification des fournaises

Les dispositions suivantes circonscrivent la clause 6-6.05 de l'Entente nationale :

Sous réserve de la clause 8-3.06, la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle procède à la vérification des fournaises, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit, pour chaque visite d'école ou de centre, une compensation selon les taux suivants :

- Pour une école de 5000 m^2 et moins, le taux prévu à l'Entente nationale ;
- Pour une école de 5000 à 15000 m^2, le taux prévu à l'Entente nationale majoré de 150% ;
- Pour une école de 15000 m^2 et plus, le taux prévu à l'Entente nationale majoré de 200%.

Lorsque deux (2) immeubles d'une même école ou centre sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins de la présente clause seulement, considérés comme deux (2) écoles ou centres distincts.

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-8.01 Les dispositions suivantes précisent et complètent la clause 6-8.01 de l'Entente nationale :

Au plus tard le 30 octobre, la commission demande aux personnes salariées des écoles ou du centre, par affichage, leur disponibilité pour travailler à la location et au prêt de salles et en dresse la liste.

La commission s'engage à recourir à cette liste le plus équitablement possible en rappelant, par école ou centre, les personnes inscrites par ordre d'ancienneté et à tour de rôle.

Les personnes salariées travaillant dans une cafétéria, à qui la commission décide de confier du travail dans le cadre de la location et le prêt de salle, reçoivent la rémunération prévue au paragraphe b) de la clause 6-8.01.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

6-9.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-9.01 Versement et virement bancaire

La disposition suivante remplace la clause 6-9.01 de l'Entente nationale :

La paie des personnes salariées leur est versée par virement bancaire à tous les deux jeudis.

La paie couvrant la période du 30 juin doit permettre l'identification des sommes versées pour la période se terminant le 30 juin, le cumulatif des gains à cette date, et la partie de période débutant le 1er juillet.

6-9.02 Bulletin de paie

Les parties s'entendent afin que le bulletin de paie soit expédié à la personne salariée à son lieu de travail, sous pli individuel, tous les deux (2) jeudis. Ce bulletin de paie peut également être disponible sur le support Internet déterminé par la commission, si la personne salariée y consent. À ce moment, la commission n'expédie plus le bulletin de paie au lieu de travail de celle-ci.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

7-1.07 Période d'adaptation

La clause suivante remplace le premier alinéa de la clause 7-1.07 de l'Entente nationale :

En tout temps, pendant la période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute promotion, mutation avec ou sans changement de classe d'emplois ou rétrogradation volontaire dans un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée peut décider de retourner à son ancien poste dans les cinquante (50) jours de travail effectif de cette promotion, mutation ou rétrogradation volontaire.

La clause suivante complète la section I de l'article 7-1.00 de l'Entente nationale :

7-1.11 Lorsque la commission applique les séquences de comblement prévues aux clauses 7-1.15, 7-1.19 et 7-1.21, en plus des modalités relatives au cumul, prévues à l'Entente nationale, le cumul n'engendre pas le paiement de frais de déplacement.

SECTEUR GÉNÉRAL

Section II Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur général)

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.11

A) Affichage

Les dispositions suivantes modifient les quatre premiers alinéas du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de l'Entente nationale :

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose normalement d'une période de trente (30) jours pour décider de l'abolir ou de le combler. Une réorganisation administrative ou l'analyse visant cette réorganisation administrative peut avoir pour effet de prolonger ce délai.

Dans le cas où la commission décide de procéder à l'abolition de ce poste, le syndicat en est avisé dans les quinze (15) jours de la date de prise de décision.

Si la décision est à l'effet de le combler, la commission procède dans un délai qui n'excède pas normalement soixante (60) jours. Toutefois, lorsqu'un poste devient vacant à la suite de la nomination d'une personne salariée soumise à une période d'adaptation prévue à la clause 7-1.07, la commission procède en n'excédant pas les délais qui y sont prévus.

Lorsque la commission comble un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente section, ce poste doit être affiché aux endroits habituels ainsi que publié sur son site Internet (s'il s'agit d'un affichage interne et externe) ou son portail éducatif (s'il s'agit d'un affichage à l'interne uniquement), et ce, pour une période effective d'au moins sept (7) jours ouvrables, sauf lorsque le dernier alinéa de la clause 7-3.13 s'applique. Cet affichage s'adresse aux personnes et aux personnes salariées. Une copie est transmise au syndicat.
(…)

7-1.15 Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier

La clause suivante modifie le premier alinéa de la clause 7-1.15 A) de l'Entente nationale :

A) Séquence

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de quinze **(15) jours** ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :
(…)

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur de l'adaptation scolaire)

La clause suivante modifie le premier alinéa de la clause 7-1.19 A) de l'Entente nationale :

7-1.19 Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier

A) Séquence

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de quinze **(15) jours** ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :
(…)

SECTEUR DES SERVICES DE GARDE

Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail et d'un ajout d'heures (Secteur des services de garde)

La clause suivante modifie la clause 7-1.21 A) de l'Entente nationale :

7-1.21 Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier et d'un ajout d'heures

A) Séquences

Éducatrice ou éducateur en service de garde et éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale

Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures d'une durée préalablement déterminée de quinze **(15) jours** ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :
(…)

c) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en bloc (matin, midi et après-midi);

d) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans l'école concernée, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en bloc (matin, midi et après-midi);
(…)

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.06 Priorité pour combler un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant

La clause suivante modifie le 1er alinéa de la clause 7-2.06 de l'Entente nationale :

Sauf dans le cas où la commission utilise des personnes salariées en disponibilité, conformément à l'article 7-1.00, toute personne salariée mise à pied temporairement, autre qu'une personne salariée à qui s'applique la clause 7-2.02, bénéficie d'une priorité pour combler un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de quinze (15) jours ouvrables et plus, autre que dans un service de garde pendant cette période.
(…)

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTEUR GÉNÉRAL

Section II Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur général)

7-3.08 Plan d'effectif

Les parties conviennent de remplacer le paragraphe d) de la clause 7-3.08 par ce qui suit :

d) L'identification de chacun des postes nouvellement créés, connus de la commission au 15 mai, avec la possibilité d'ajouter d'autres postes nouvellement créés jusqu'au plus tard le 15 juin, dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan;

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur de l'adaptation scolaire)

Les dispositions suivantes remplacent les clauses 7-3.22 à 7-3.34 de l'Entente nationale :

7-3.22 La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes prévus au plan d'effectif dans le secteur de l'adaptation scolaire. Les personnes salariées sont informées de la date de la séance d'affectation avant le dernier jour de travail précédant la mise à pied temporaire prévue à l'article 7-2.00.

Dans le cadre de la présente section, la personne salariée régulière ou à l'essai qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.27 à 7-3.30 est, à la fin de la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.03 de l'Entente nationale, mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente. La personne salariée régulière mise à pied est inscrite à la liste de priorité d'embauche selon les modalités prévues à la présente entente locale.

Plan d'effectif

7-3.23 La commission doit soumettre au syndicat, au plus tard le 20 août de chaque année financière, un plan d'effectif pour fins de consultation. Ce plan vaut pour l'année financière courante.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale :

a) La commission peut abolir en cours d'année, pour des motifs non raisonnablement prévisibles au moment de la planification d'effectif, le poste d'une de ces personnes salariées. Lorsque cette éventualité se produit, la commission procède, dans le respect de la clause 7-3.05, à une nouvelle affectation de la personne salariée;

b) La commission comble l'horaire de travail d'une personne salariée en relation avec ses qualifications lorsque, en cours d'année, le nombre d'heures de son poste fluctue à la baisse.

Lors de l'élaboration du plan d'effectif, la commission favorise la fusion de postes à temps partiel dans la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation, afin de créer des postes à temps complet. Toutefois, la commission n'a pas à favoriser la fusion de postes à temps partiel si celle-ci a pour effet de causer un conflit d'horaire ou d'entraîner un dépassement du nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail à la commission. Lorsque la fusion de postes à temps partiel aurait pour effet d'entraîner le paiement de frais de déplacement ou de générer du temps de déplacement, la commission, sans être tenue de favoriser de telles fusions, en évalue tout de même la pertinence.

7-3.24 Considérant que tous les postes prévus au plan d'effectif de l'année scolaire précédente sont abolis au 30 juin et que tous les postes nouvellement créés sont considérés comme étant vacants :

Le plan doit comprendre les éléments suivants :

a) Le nombre de postes nouvellement créés par classe d'emplois dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan, de même que la répartition de ces postes par service, par école et par centre ;

b) La liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan, la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emplois de même que la classe d'emplois concernée et la liste des personnes salariées bénéficiant de la protection salariale prévue au paragraphe a) de la clause 7-3.32 ;

c) Pour chacun des postes des classes d'emplois de techniciennes ou techniciens, un temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.25 Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de l'élaboration et de l'application du plan d'effectif dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de la personne salariée.

7-3.26 Les clauses 7-3.27 à 7-3.29 s'appliquent de façon concomitante.

Au plus tard dans la semaine complète qui précède l'entrée des élèves, la commission peut tenir une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants sont comblés. Lors de cette séance d'affectation, la commission fournit pour chacun des postes vacants les renseignements généraux relativement à la clientèle visée.

Lorsque la commission ne convoque pas une séance d'affectation, elle doit procéder à l'affichage des postes vacants, conformément à la clause 7-1.12, pendant une période effective d'au moins cinq (5) jours.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique, et ce, sans égard au moment prévu pour son retour au travail.

En cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation et à défaut d'avoir mandaté par écrit une autre personne, le syndicat effectue ce choix.

7-3.27 Les postes prévus au plan d'effectif sont comblés de la façon suivante :

La commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes vacants aux personnes salariées suivantes de la même classe d'emplois :

- Les personnes salariées en disponibilité ;

- Les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale ;

- Les personnes salariées régulières et à l'essai ;

- Les personnes salariées, ayant déjà détenu cette classe d'emplois, qui ont été tenues de procéder à une rétrogradation sans protection salariale ou de classe d'emplois, dans la mesure où elles en font la demande à la commission.

7-3.28 A) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède doit, à son choix :

a) Déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie ;

ou

b) Choisir un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie ;

B) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut occuper un poste de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie, elle exerce les choix prévus aux alinéas a) et b) de la présente clause dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.29 Lorsqu'une personne salariée permanente effectue un choix, les dispositions suivantes s'appliquent :

1) La personne salariée permanente choisit, par ordre d'ancienneté, le poste à temps complet comportant le plus grand nombre d'heures possible. Si aucun poste à temps complet n'est disponible, la commission affecte, dans les limites prévues à la clause 7-3.05 de l'Entente nationale, la personne salariée permanente au poste à temps partiel comportant le plus grand nombre d'heures possible.

2) Cette personne salariée est visée par les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.32.

7-3.30 Après la séance d'affectation ou l'affichage de postes, la commission offre à l'ensemble des personnes salariées régulières ou à l'essai du secteur de l'adaptation scolaire, les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire. Le poste de la personne salariée régulière qui accepte un poste temporairement vacant, dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire, est comblé temporairement selon la clause 7-3.31 de la présente entente locale.

7-3.31 Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.27 à 7-3.30 sont comblés, en respectant la clause 7-1.02 de l'Entente nationale et les modalités d'embauche prévues à la clause 2-3.06 de la présente entente locale, par les personnes régulières d'autres secteurs ayant signifié leur intérêt par écrit à la commission, par les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche ou par d'autres personnes.

La commission peut tenir une séance d'affectation au cours de laquelle ces postes vacants sont comblés.

Le cas échéant, ces postes vacants ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

Protection salariale

7-3.32 a) La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures ou une réduction maximale de dix pour cent (10 %) du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins dix pour cent (10 %). Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

Malgré ce qui précède, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée à temps complet, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

b) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.27 à 7-3.30, une personne salariée permanente est tenue de procéder à une rétrogradation, elle conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un autre poste.

c) Dans le cas où une personne salariée permanente obtient un poste à temps partiel, la commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

La clause suivante complète l'article 7-4.00 de l'Entente nationale :

7-4.06 Rencontre avec le syndicat

Lorsqu'un certificat médical ou un avis médical atteste qu'une personne salariée souffre d'une incapacité partielle permanente, la commission s'engage à rencontrer le syndicat, dans un délai de trente (30) jours, afin de discuter de la possibilité d'attribuer un autre poste à cette personne.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 Les parties s'entendent afin d'appliquer les dispositions de l'article 8-1.00 de l'Entente nationale à compter du 30 juin 2011.

8-1.06 Mise à jour de la liste

La disposition suivante remplace le 2e alinéa de la clause 8-1.06 de l'Entente nationale :

Avant le 31 octobre de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des personnes salariées régulières. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et une copie est transmise au syndicat dans le mois suivant.

Malgré l'alinéa précédent, dans les secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde, avant le 15 juillet, la commission fait une mise à jour de l'ancienneté des personnes salariées régulières de ces secteurs. L'ancienneté est calculée au 30 juin précédent. La commission transmet par courrier, avant la cessation totale ou partielle des activités de la commission, à chacune des personnes salariées de ces secteurs, le résultat de la mise à jour. Une copie est transmise au syndicat.

8-1.07 Affichage de la liste

La disposition suivante remplace le premier alinéa de la clause 8-1.07 de l'Entente nationale :

La commission affiche la liste d'ancienneté sur son portail éducatif, ainsi que dans ses immeubles.

8-1.09 Liste officielle

Les dispositions suivantes remplacent la clause 8-1.09 de l'Entente nationale :

La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'une demande de révision ou d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle.

Malgré l'alinéa précédent, dans le secteur de l'adaptation scolaire, la liste d'ancienneté, mise à jour pour les personnes salariées de ce secteur, devient officielle la journée précédant la séance d'affectation ou l'affichage des postes vacants prévus à la clause 7-3.26 de la présente entente locale. Dans le secteur des services de garde, la liste d'ancienneté, mise à jour pour les personnes salariées de ce secteur, devient officielle le 15 août. L'ancienneté de ces personnes salariées est sujette aux modifications résultant d'une demande de révision ou d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle

Toute révision demandée après que la liste d'ancienneté soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur sur une action prise en vertu de cette liste.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.05 Repos payé

Les dispositions suivantes remplacent la clause 8-2.05 de l'Entente nationale :

La personne salariée qui travaille 2 h 30 par demi-journée de travail a droit à quinze (15) minutes de repos payé prises vers le milieu de la période, et ce, même si elle cumule plus d'un poste. Si sa prestation de travail est moindre, elle n'a pas droit à ce repos.

En plus de la disposition précédente, dans les secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde, lorsqu'une personne salariée travaille entre 2 h 20 et 2 h 30 par demi-journée, elle a droit à dix (10) minutes de repos payé prises vers le milieu de la période, et ce, même si elle cumule plus d'un poste. Si sa prestation de travail est moindre, elle n'a pas droit à ce repos.

Lorsque la personne salariée ne peut bénéficier de sa période de repos parce qu'elle est requise auprès des élèves, ce repos est pris en congé compensatoire équivalent au temps travaillé sans majoration à un moment déterminé après entente avec le supérieur immédiat.

8-2.16 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien

La clause suivante complète l'article 8-2.00 de l'Entente nationale :

Les personnes salariées de la sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien qui bénéficient d'un horaire de soir incluant le temps du repas (30 minutes) conservent ce bénéfice.

Les personnes salariées de la sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien qui sont sujets à des changements d'horaire peuvent bénéficier :

- Pour la période d'été, d'un horaire de jour. Durant cette période, la prime de soir n'est pas maintenue.

- Tout changement temporaire d'horaire, demandé par la supérieure ou le supérieur immédiat et modifié dans la période couverte par l'horaire du soir, ne peut affecter le droit au versement de la prime de soir.

8-3.00 **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

La disposition suivante remplace la clause 8-3.01 de l'Entente nationale :

8-3.01 Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou de la journée régulière de travail prévues à la clause 8-2.01 de l'Entente nationale, est considéré comme des heures supplémentaires.

Les dispositions suivantes précisent celles de l'Entente nationale :

8-3.03 Dans le cadre de la clause 8-3.03, le temps supplémentaire est réparti équitablement et en tenant compte de l'ancienneté entre les personnes salariées dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir, à l'intérieur d'un même service, école ou centre.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

8-3.05 Le moment du congé accordé en vertu des clauses 8-3.05 ou 8-3.07 est déterminé après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat. S'il n'y avait pas entente sur le choix des dates exprimé de part et d'autre ou si la supérieure ou le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de trente (30) jours suivant la date où le temps supplémentaire a été effectué, la personne salariée est rémunérée selon la clause 8-3.09.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

10-2.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UNE CAFÉTÉRIA DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE VINGT-SIX (26) HEURES OU MOINS ET PERSONNE SALARIÉE SURVEILLANTE D'ÉLÈVES DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE QUINZE (15) HEURES OU MOINS

10-2.01 Champ d'application

La disposition suivante modifie le premier alinéa de la clause 10-2.01 de l'Entente nationale :

Seules les dispositions prévues à l'article 10-2.00 s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans une cafétéria dont le poste comporte une semaine régulière de travail de 26 heures ou moins et aux personnes salariées surveillantes d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de 15 heures ou moins.

(…)

10-2.06 Rappel au travail et embauche

Les dispositions suivantes remplacent les clauses 10-2.06 et 10-2.07 de l'Entente nationale :

A) Rappel

En cas de rappel, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès de ces personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois. La commission dresse une liste de rappel à cet effet qu'elle met à jour au cours du mois de juillet. La commission peut établir certaines modalités d'accès à cette liste de rappel.

À la période où la commission procède au rappel, elle offre les horaires de travail ayant le plus grand nombre d'heures, par ordre de durée d'emploi.

B) Semaine et heures de travail

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail des personnes salariées visées par l'article 10-2.00 peut atteindre jusqu'à 26 heures par semaine pour les personnes salariées travaillant dans une cafétéria et 15 heures par semaine pour les personnes salariées surveillantes d'élèves.

Lorsque des heures de travail sont ajoutées en cours d'année, celles-ci sont offertes en cumul aux personnes salariées de l'établissement concerné par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi. Cet ajout d'heures ne peut occasionner de conflit avec l'horaire existant, n'a pas pour effet de modifier le statut de la personne salariée, de générer le paiement d'heures supplémentaires ou de générer le paiement de frais de déplacement. La présente clause vise toute heure

de travail ajoutée, y compris les heures de travail de soir, le samedi ou le dimanche pour les personnes salariées travaillant dans une cafétéria.

Dans le cas où la commission entend requérir les services d'une personne salariée travaillant dans une cafétéria pour effectuer un travail particulier tel le grand ménage, elle fournit à cette personne un préavis d'au moins vingt (20) jours.

Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire de travail d'une personne salariée, elle procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de durée d'emploi.

Annexe 1 Règlement des absences

Les absences sont soumises aux dispositions de la présente annexe.

Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, la personne salariée doit aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat de son départ et de son retour.

À son retour, la personne salariée complète le formulaire « *Attestation des motifs d'absence* », en indique le motif, appose sa signature et le remet à sa supérieure ou son supérieur immédiat.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

Annexe 2 Stationnement

La commission s'engage à fournir gratuitement un stationnement à son lieu de travail, et ce, à chaque personne salariée.

Arrangement local en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002

Annexe 3 Définition de bureau, service, école ou centre

À moins que le texte ne s'y oppose, aux fins de la convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

Par bureau, on entend le service.

Par service, on entend le lieu physique où la personne salariée exerce ses fonctions, soit le centre administratif de Baie-Saint-Paul ou le centre administratif de La Malbaie.

Par école, on entend le lieu physique où la personne salariée exerce ses fonctions dans le cadre des cours de l'éducation préscolaire, primaire et secondaire.

Malgré l'alinéa précédent, les lieux physiques Félix-Antoine-Savard et Marguerite-d'Youville sont considérés comme une seule école. De même, les lieux physiques Sir-Rodolphe-Forget et Thomas-Tremblay sont considérés comme une seule école.

Par centre, on entend le lieu physique où la personne salariée exerce ses fonctions dans le cadre des cours de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, soit les pavillons les Cimes ou Saint-Aubin ou tout autre lieu de service où la personne salariée exerce principalement ses fonctions.

Annexe 4 ***Lunettes de sécurité***

La commission consent à modifier sa circulaire administrative visant les équipements de protection individuelle afin d'offrir aux personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien, de la classe d'emplois d'électricien et de la classe d'emplois de technicien en électronique des lunettes de sécurité ajustées à la vue. La commission offrira un montant maximal de 250 $ visant l'achat de ces lunettes. Tout montant supplémentaire devra être assumé par la personne salariée. De plus, les lunettes de sécurité seront renouvelables 1 fois aux 3 ans ou selon l'évaluation faite par la commission en cas de bris.

Les lunettes de sécurité demeurent la propriété de la commission et doivent être laissées sur les lieux du travail dans un endroit sécurisé.

Annexe 5 **Directive *Gestion des absences lors des journées de tempête* (2 février 2011)**

GESTION DES ABSENCES LORS DES JOURNÉES DE TEMPÊTE

Annexe 5

Service _____

CONTEXTE :

Lors des journées de tempêtes, seuls les services d'enseignement aux élèves sont suspendus. Les enseignants peuvent accomplir les devoirs de leur charge à la maison, en vertu de l'article 5-11.05 de leur entente locale. Les écoles et les centres demeurent ouverts. Tous les membres du personnel autre que les enseignants doivent donc se présenter au travail.

	POSSIBILITÉS	POSSIBILITÉS	COMMENTAIRES
1.	L'employé se rend au travail.	• Arriver à l'heure. • Arriver en retard.	• Soyons prudent. • Informer le supérieur immédiat : o Par courriel : (courriel) ; o Par téléphone : (nom et numéro).
2.	L'employé évalue qu'il y a un danger **majeur** possible. (Le bon jugement de chacun est de mise).	• Arriver en retard. • Se rendre dans un autre lieu de travail que celui d'affectation, au sein de la commission scolaire. Le personnel concerné doit être en mesure de prévoir du travail en conséquence. Le lieu de travail doit être autorisé par le supérieur immédiat. • Prendre congé (mobile, maladie, vacances ou temps compensatoire si déjà accumulé).	• Informer le supérieur immédiat : o Par courriel : (courriel) ; o Par téléphone : (nom et numéro). • L'employé devra obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat. o Par courriel : (courriel) ; o Par téléphone : (nom et numéro). • Informer le supérieur immédiat et déclarer l'absence sur feuille d'attestation d'absence au retour.
3.	L'employé fait face à une difficulté de conciliation travail-famille.	• Arriver en retard au travail, après avoir solutionné la difficulté de conciliation. • Prendre congé (mobile, maladie, vacances ou temps compensatoire si déjà accumulé).	• Informer le supérieur immédiat : o Par courriel : (courriel) ; o Par téléphone : (nom et numéro. • Informer le supérieur immédiat et déclarer l'absence sur feuille d'attestation d'absence au retour.
La possibilité du télétravail n'est pas retenue comme une orientation possible.			

Durée de l'entente :

La présente entente locale entre en vigueur à compter de sa signature et s'applique selon la durée prescrite à l'Entente nationale ou selon la durée déterminée à la présente entente pour certaines clauses.

En foi de quoi, les parties ont signé à La Malbaie, ce 18e jour du mois de novembre 2013.

Pour la Commission scolaire de Charlevoix

M. Pierre Girard
Président

Mme Martine Vallée
Directrice générale

Mme France Chevrefils
Directrice
Service des ressources humaines

M. Tristan Lussier
Coordonnateur et porte parole
Service des ressources humaines

M. Martin Morasse
Directeur adjoint de centre

M. Yvan Poulin
Directeur adjoint d'école

Pour le Syndicat des employées et employés de soutien de la Commission scolaire de Charlevoix

M. Pascal Bélanger
Président

Mme Katty St-Germain
Directrice

Mme Lyne Tremblay
Secrétaire

Mme Chantale Dufour
Trésorière